

## 第7回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会（議事次第）

日時：平成26年1月28日（火）

13:00～15:00

場所：専用第23会議室

1. 合理的配慮の枠組みと今後の論点
2. 合理的配慮指針について
3. その他

### 【配付資料】

資料1：合理的配慮の枠組みと今後の論点

資料2：合理的配慮指針に係る今後の主な論点

### 【参考資料】

参考資料1：田中委員提出資料

## 合理的配慮の枠組みと今後の論点

### 1. 合理的配慮の枠組み（分科会意見書等で示された内容）

#### （1）合理的配慮の基本的考え方

障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供される。

分科会意見書

合理的配慮は、障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で可能な限り提供されるべき性質のものであり、最初から細部まで固定した内容のものとすることは適当ではない。

#### （2）対象となる障害者の範囲

障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者

分科会意見書

差別禁止等の対象とする障害者の範囲については、現行の障害者雇用率制度の対象より広範囲なものとし、障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者とするのが適当

#### （3）対象となる事業主の範囲

全ての事業主

分科会意見書

差別禁止等を義務付ける事業主の範囲については、企業規模によって差を設けず、全ての事業主を対象とすることが適当 (中略)

また、派遣労働の取扱いについて、派遣先事業主は現行の労働者派遣法に基づく責任を負いつつ、当面、派遣元事業主に障害を理由とする差別の禁止及び合理的配慮の提供義務を課すことが適当である。

#### （4）合理的配慮の枠組み

①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮

分科会意見書

合理的配慮の枠組みについては、①施設・設備の整備、②人的支援、③職場のマネジメントに関する配慮といった枠組みで考えるのが適当

#### （5）過重な負担の考え方

一律の数値基準を設けず、企業規模、業種、企業の財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等の項目をもとに判断する。

分科会意見書

過度の負担を判断するに当たっては、企業規模、業種、企業の置かれている財政状況、経営環境や合理的配慮に対する経済的な支援等も考慮すべきであり、これらの項目を勘案した指針をもとに判断することが適当である。また、合理的配慮は多様かつ個別性が高いものであり、事業主側の対応に一定の期間を要するものや対応が困難なものもあることから、過度の負担を判断するに当たって、その点についても留意することが必要である。

なお、過度の負担については、合理的配慮と同様に非常に個別性が強いことから、企業の事業規模等を総合的に勘案して、個別に判断する必要がある、判断基準として一律の数値基準を設けることにはなじまない。

(6) 雇用管理上必要な措置

事業主は、合理的配慮に関し相談体制の整備等雇用管理上必要な措置を講じる。

改正障害者雇用促進法

第三十六条の四 (略)

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(7) 事業主への支援

合理的配慮の提供は、個々の事業主が負担することが原則。事業主への支援は、現行の納付金制度を活用する。ただし、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて検討。

分科会意見書

合理的配慮の提供は事業主に義務付けられるものであることから、個々の事業主が負担することが原則である。その一方で、企業規模や財政状況等によっては合理的配慮が十分に提供されない可能性があることから、合理的配慮を提供する事業主への支援についても検討する必要

現行では、障害者雇用率制度に連動する形で、障害者雇用に伴う事業主間の経済負担の調整の仕組みとして納付金制度があり、そうした事業主間の経済負担の調整の一環として、合理的配慮に係る経済的な負担を支援していくことは可能であり、その仕組みを活用していくことが適当

なお、事業主の負担に対する助成の在り方を検討するに当たっては、合理的配慮の具体的内容や過度の負担の内容を踏まえて議論を行うべきであり、納付金財政への影響や他の公的支援の活用の可能性も含めて考えるべき

(8) 合理的配慮指針で定める内容

改正後の障害者雇用促進法第36条の5の規定に基づき、同法第36条の2から第36条の4の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図

るために必要な指針を定める。

#### 改正障害者雇用促進法

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 (略)

## 2. 研究会で御議論いただきたい事項

### (1) 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
  - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
    - 第1 趣旨
    - 第2 基本的な考え方
    - 第3 合理的配慮の内容
    - 第4 過重な負担
    - 第5 相談体制の整備等

### (2) 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」、「対象となる事業主の範囲」、「合理的配慮の提供の考え方」の他に記載すべき事項はあるか。
  
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、同等な効果を持つ合理的配慮が複数あったとき、障害者の意向を十分に尊重したうえで、より事業主が提供しやすい措置をとることでよいか。
  
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、障害者が望む合理的配慮が過重な負担であったとき、何らかの代替措置がある場合（効果が下がる場合を含む。）、事業主は、過重な負担にならない範囲で何らかの措置をとることでよいか。

### (3) 「合理的配慮の内容」について

- 必要とされる合理的配慮とはどのようなものか。

### (4) 「過重な負担」について

- 過重な負担の判断要素は何か。

### (5) 「相談体制の整備等」について

- 相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいか。

### (6) その他

## 合理的配慮指針の構成（案）

### **第1 趣旨**

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律第36条の5の規定に基づき、法第36条の2、第36条の3及び第36条の4の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により義務付けられる措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

### **第2 基本的な考え方**

（「対象となる障害者の範囲」（障害者雇用促進法第2条第1号に規定する障害者）、「対象となる事業主の範囲」（全ての事業主）、合理的配慮が障害者の個々の事情と事業主側との相互理解の中で提供されること等を記載）

### **第3 合理的配慮の内容**

（身体、知的、精神等の障害種別ごとに募集・採用時と採用後に分けて、具体的な事例を記載）

### **第4 過重な負担**

（過重な負担の判断要素を記載）

### **第5 相談体制の整備等**

（相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載）

## 合理的配慮指針に係る今後の主な論点

## 1 指針の構成について

- 指針にはどのような内容・項目を盛り込むべきか。
  - ・ 指針の構成（案）（別紙参照）
    - 第1 趣旨
    - 第2 基本的考え方
    - 第3 合理的配慮の内容
    - 第4 過重な負担
    - 第5 相談体制の整備等

## 【指針の構成について】

<第1回から第4回までの意見>

- 合理的配慮を行うまでの手続、プロセスを「相談体制の整備等」又は「基本的な考え方」で記述するだけで十分かは疑問。1つ項目を立てた方が良いのではないか。【武石委員】
- 指針の構成（案）については概ね賛成。【日身連】
- 指針の構成（案）のとおりで指針を作成すべき。【中央会】
- 合理的配慮は個別性が強く千差万別であることから、障害者と事業主の相互理解の中で柔軟な対応が可能となる仕組みにすべき。【経団連】
- 当事者間で決定するための手続的な規制によって、合理的配慮の内容の妥当性を担保する方が有効ではないか。【経団連】



- 合理的配慮を行うまでの手続の項目を「合理的配慮の手続」として立てることとしてはどうか。

## 2 「基本的な考え方」について

- 「対象となる障害者の範囲」、「対象となる事業主の範囲」、「合理的配慮の提供の考え方」の他に記載すべき事項はあるか。

### 【その他記載すべき事項について】

<第1回から第4回までの意見>

- 見えない障害については直接、当事者に接することで共感が生まれ、障害理解が進む。このような障害特性について指針に明記すべき。【育成会】
- 合理的配慮は、事業主の提供義務として位置付けられていることを明記すべき。【経団連】
- 障害者による申告がなく、善管注意義務を払っても事業主が障害の有無を知り得なかった場合に合理的配慮を提供していなくても、法違反に問われないことを明記すべき。【経団連】
- 合理的配慮の提供が円滑になされるためには、事業主や職場に働く労働者の障がいに対する理解の促進と情報の共有が重要。【連合】



- 以下の事項を「基本的な考え方」に記載してはどうか。
- ・ 合理的配慮の提供が円滑になされる観点から、障害者も共に働く一人の社員であり、事業主や同じ職場で働く者が障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であること。
  - ・ 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。

※ 募集及び採用時の合理的配慮は、障害者の申出により行うこととされている。

## 【合理的配慮の提供の考え方について】

- 「合理的配慮の提供の考え方」として、同等な効果を持つ合理的配慮が複数あったとき、障害者の意向を十分に尊重したうえで、より事業主が提供しやすい措置をとることでよいか。
- 「合理的配慮の提供の考え方」として、障害者が望む合理的配慮が過重な負担であったとき、何らかの代替措置がある場合（効果が下がる場合を含む。）、事業主は、過重な負担にならない範囲で何らかの措置をとることでよいか。

### <第1回から第4回までの意見>

- 必ずしもその手話通訳利用に拘ることではなく、できない場合は文字通訳やホワイトボードに書くなどの方法を検討して欲しい。【ろうあ連盟】
- 過重な負担と判断された場合は、それに代わる代替措置が必要。【日盲連】
- 合理的配慮については、要求内容に対し、仮に100%の提供でなくても、その時点で対応可能な範囲での提供を行うという仕組みにすべき。代替措置については、同一の効果に限ることなく、話し合いの中で決定すべき。【経団連】
- 複数の選択肢がある場合には、障害者の意向を尊重した上で、より事業主が提供しやすい措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】
- 障害者が望む配慮が過重な負担である場合に、事業主が、過重な負担にならない範囲で何らかの代替措置をとることが認められることを明記すべき。【日商】



- 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないことを指針に記載してはどうか。
- なお、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であった場合についても上記と同様である。

## 【合理的配慮の手続について】

○ 「合理的配慮の手続」には、合理的配慮の提供の考え方も踏まえ、以下の事項を記載してはどうか。

### (1) 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(障害者からの合理的配慮の申出)

- ・ 募集及び採用時における合理的配慮については、合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために障害者が希望する措置の内容を事業主に対して申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮にかかる措置の内容によっては一定の時間がかかる場合があることから、障害者は十分な時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い)

- ・ 障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けて、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認されれば、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

- ・ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、その理由を含む。）を説明すること。

- ・ なお、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

### (2) 職場における合理的配慮の提供について

(事業主からの職場における支障となっている事情の有無の確認)

- ・ 職場における合理的配慮については、労働者が障害者であることを当初から把握している場合には、事業主は雇入れ時までには障害者に対して職場における支障とな

っている事情の有無を確認すること。

また、雇入れ時までに事業主が障害者であることを把握できなかった場合については、障害者であることを把握した際に、雇入れ時に障害者でなかった場合については、障害者となったことを事業主が把握した際に、事業主は障害者に対して遅滞なく職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

さらに、障害の状態や職場の状況が変化することもあるため、事業主は必要に応じて定期的に職場において支障となっている事情の有無を確認すること。

なお、障害者は、事業主からの確認を待たず、事業主に対して自ら職場において支障となっている事情を申し出て差し支えないこと。

- ・ 事業主は、障害者が職場において支障となっている事情があれば、その改善のために障害者が希望する措置の内容を確認すること。その際（障害者が自ら合理的配慮の提供を希望することを申し出た際を含む。）、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

(合理的配慮に係る措置の内容に関する話合い)

- ・ 障害者に対する合理的配慮の提供が必要であることを事業主が確認したことを受けて、事業主と障害者は合理的配慮としてどのような措置を行うかについて話合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、障害者と話合いを行うこと。

(合理的配慮の確定)

- ・ 合理的配慮の提供義務を負う事業主が、障害者の意向を十分に尊重しつつ、障害者との話合いを踏まえ具体的にどのような措置を講じるかを判断し、措置の内容を障害者に伝えること。

その際、障害者から問い合わせがあった場合には、当該措置を講じることとした理由（障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合にはその理由を含む。）を説明すること。

- ・ なお、過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情を改善する合理的配慮に係る措置が複数あったとき、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置をとることは差し支えないこと。

○ なお、合理的配慮の手続において、障害者の意向を確認することが困難な場合、家族等に障害者を補佐することを求めても差し支えないこと。

### 3 「合理的配慮の内容」について

○ 必要とされる合理的配慮とはどのようなものか。

※次回議論

#### 4 「過重な負担」について

○ 過重な負担の判断要素は何か。

※次回議論

## 5 「相談体制の整備等」について

- 相談体制の整備の具体的方法、プライバシーの保護、合理的配慮に関し相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載することでよいか。

<第1回から第4回までの意見>

- 必要があれば、職場に遠慮せずに気軽に相談しやすい体制を整備する。【日身連、JPA】
- 相談体制の整備について、プライバシーの保護、合理的配慮に関する相談等を理由とする不利益取扱いの禁止の周知を記載すべき。【脳外傷友の会、てんかん協会、みんなねっと、経団連、中央会】
- 直属の上司や人事等で一定の権限を持った上席の者が相談を受ける体制が望まれる。【日盲連】
- 合理的配慮について、定期的に障害がある社員の話聞き取れる体制を整備すること。【日身連、育成会】
- 障害の特性を踏まえた上で相談を受けることができる体制を整えることが重要である【盲ろう者、JDDネット】
- 禁止される不利益取扱いの具体的な内容について明確化すべき。【経団連、連合】
- 合理的配慮が義務化されることに伴い、企業においても相談担当責任者の配置などの相談体制を整備することが必要。【中央会】
- 個々の企業の実情に合わせた相談体制の整備を可能とすることが必要。【中央会】
- 相談体制の整備に当たっては、社内で相談を受ける担当者を選任し、障害者やその家族に周知することが必要。【日商】
- 事業主の窓口や協議の方法（期間）、支援者・支援機関の同席、労働者及び事業主の説明責任のあり方等についても記載すべき。【連合】



○ 「相談体制の整備等」に以下の事項を記載してはどうか。

① 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ・ 相談への対応のための窓口（※）をあらかじめ定め、周知すること。

※ 相談に対応する相談者や対応するための制度、外部機関への委託など

- ・ 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や相談者の状況に応じ適切に対応できるようにすること。

② 職場における合理的配慮に関する相談があったときの適切な対応

- ・ 職場において支障となっている事情の有無を迅速に確認すること。
- ・ 職場において支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮の手続を適切に行うこと。

③ 職場における合理的配慮に係る相談者の情報は、当該相談者のプライバシーに属するものであることから、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を周知すること。

④ 障害者が職場における合理的配慮に関し相談をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること。

第7回 改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会における意見書

平成26年1月28日

委員 田中 伸明（日本盲人会連合）

1 「第2 基本的考え方」に関する意見

(1) 【合理的配慮の手続について】に対する意見

「合理的配慮」の提供については、当事者間において、協議により決することが原則ですが、障害者が求める配慮と、事業主が提供可能とする配慮とが相違することも考えられます。

その場合には、直ちに改正法が定める都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、紛争調整委員会による調停手続きなどにより解決をはかるのではなく、障害特性を理解した第三者機関とも連携して、さらに、当事者間における協議・調整をはかることが適当であると考えます。

そこで、事務局提示案の【合理的配慮の手続について】の(1)(2)の各(合理的配慮の確定)の後に、以下のような内容を記載することを要望します。

なお、以下の文案は一例を示すものです。

- ・ 障害者が求める配慮と、事業主が提供し得るとする配慮とが相違し、両者間における協議が整わない場合には、当該障害者の障害特性を理解した第三者機関（ハローワーク、ジョブコーチなど）に協力を求める。
- ・ 協力を求められた第三者機関は、当該障害者がその有する能力を有効に発揮するために必要と考えられる「合理的配慮」の内容を検討し、当該障害者及び事業主に提示する。
- ・ 事業主は、提示された「合理的配慮」の実施を検討し、その実施が「加重な負担」を伴うと判断した場合には、当該障害者及び第三者機関に対して、その旨の説明を行う。なお、この説明の際には、事業主は、① 提示された「合理的配慮」の実施に際して、利用可能な納付金制度や、公的支援の利用を検討したこと、② これらの支援を得ても、なお、事業主に「過重な負担」が伴うこと、の説明を行う。

(2) 納付金制度に対する意見

現在の納付金制度は、その種類や利用するための条件が多岐にわたり複雑で、事業主が利用しにくい状況にあると考えられます。そこで、事業主が利用しやすい納付金制度とするため、可能な範囲で助成の種類を統合し、手続きを簡略化することを要望します。

2 「第5 相談体制の整備」についての意見

事業所内に相談窓口を置くとともに、社内における周知をはかることが必要であると考えます。そして、相談窓口には、事業主が雇用する障害者の障害特性を理解する第三者機関の連絡先を備え置き、実際に相談があった場合には、円滑に連携がはかれるような体制を整備しておくことが必要であると考えます。

以上